

Riktlinje kränkande särbehandling

Fastställd av HR-chef

2021-09-01



Svenska Röda Korset

Dokument fastställt av HR-chef

Datum 2021-09-01

Gäller till och med datum tillsvidare

Revideras och följs upp av (ägare) HR-chef

Innehållsförteckning

1	Riktlinjens omfattning och avgränsning	3
1.1	Kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier	3
1.2	Definitioner	3
2	Ansvar	4
2.1	Medarbetares ansvar	4
2.2	Chefers ansvar	4
2.3	HR-avdelningens ansvar	4
3	Om det händer	4
3.1	Säg ifrån	5
3.2	Informera din chef	5
3.3	Konfidentialitet	5
3.4	Allvarliga överträdelser	5
4	Åtgärder	5
4.1	Klargörande samtal	5
4.2	Stödsamtal	6
4.3	Handlingsalternativ	6
4.4	Utredning	6
4.5	Arbetsrättsliga åtgärder	6
4.6	Förebygga och förhindra	6
5	Anonymitet	6

1 Riktlinjens omfattning och avgränsning

Riktlinjen gäller för anställda inom Svenska Röda Korsets tjänstepersonorganisation samt konsulter och praktikanter. Tillämpliga delar av denna riktlinje kan även vara vägledande för kretsars arbete mot kränkande särbehandling.

1.1 Kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier

Svenska Röda Korset (SRK) har nolltolerans mot alla former av kränkningar, diskriminering och trakasserier. Det innebär att du som representant för Röda Korset ska behandla alla människor med respekt och inte särbehandla eller diskriminera någon enskild person eller grupp. Detta uttrycks i Svenska Röda Korsets Uppförandekod. Vår arbetsmiljö ska präglas av en öppenhet och inkludering och alla individer ska behandlas jämlikt och med respekt.

Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling omfattas av lagar och föreskrifter.

- Diskrimineringslagen (2008:567) har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter.
- Arbetsmiljölagen (1977:1160) vilken inkluderar bland annat AFS 2015:4 Organisatorisk och Social arbetsmiljö omfattar såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön och utgör därför en viktig del av lagstiftningen som kan användas för att motverka trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.
- Föräldraledighetslagen (1995:584) tydliggör att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet.
- Brottsbalken (1962:700) ger ett allmänt skydd mot olika former av kränkningar. Den omfattar bland annat ärekränkning och grova sexuella trakasserier, liksom olika former av sexuellt våld eller tvång. Brott utreds av polismyndigheten.

1.2 Definitioner

Kränkande särbehandling är handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt, och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap (AFS 2015:4). Att kränka betyder att genom ord eller handling förnedra någon eller några. Särbehandling innebär att bli behandlad annorlunda än andra på ett obegripligt och orättvist sätt och att riskera att hamna utanför arbetsplatsens gemenskap. Tydliga exempel på kränkande särbehandling är att inte bli hälsad på, bli kallad öknamn, att bli utfrysad, att exkluderas från möten som man borde få vara med på, bli orättvist anklagad eller personligt uthängd eller att bli kallad för elaka saker inför andra. Kränkande särbehandling kan ha olika allvarlighetsgrad beroende på om det är enstaka händelser eller återkommande kränkande handlingar som leder till att någon hamnar i underläge.

Mobbning är när någon utsätts för systematiska kränkningar under längre tid.

Diskriminering är att någon missgynnas eller kränks och att missgynnandet har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering (Diskrimineringslagen 2008:567).

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. (Diskrimineringslagen 2008:567).

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som är oönskat och kränker någons värdighet. Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. (Diskrimineringslagen 2008:567).

Repressalier innebär att bestraffa någon för att den har anmält eller medverkat i en utredning om diskriminering, eller att den har avvisat eller fogat sig i trakasserier. Att bli utskälld eller hotad efter att ha anmält en kränkning är exempel på repressalier. (Diskrimineringslagen 2008:567).

2 Ansvar

2.1 Medarbetares ansvar

Alla medarbetare har ett ansvar för arbetsmiljön. Som medarbetare får du inte under några omständigheter medverka till kränkningar; varken som den som kränker eller den som stillatigande ser på. Du har ett ansvar för att berörd chef eller någon på HR görs uppmärksam på det som pågår.

2.2 Chefers ansvar

Chefer har ett särskilt ansvar när det gäller att förebygga, uppmärksamma och hantera kränkningar. Chefen ansvarar för att:

- Alla medarbetare får kännedom om att Röda Korset har nolltolerans mot alla former av kränkningar.
- Normer för en tolerant och respekterande arbetsmiljö upprätthålls och utvecklas genom till exempel diskussioner om vilka förhållningssätt, bemötande och uppträdande som ska gälla på arbetsplatsen.
- Vid misstanke om kränkningar snarast ta tag i frågan och ta stöd och hjälp av HR, samt vid behov även av extern expertis.
- Vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkningar.

Som chef kan du läsa mer om hur du förebygger och hanterar kränkningar i chefshandboken.

2.3 HR-avdelningens ansvar

HR-avdelningen ansvarar för att:

- Ta emot och hantera de anmälningar om kränkningar som inkommer till HR.
- Ge stöd och råd till chefer och medarbetare.
- Fatta beslut om en utredning bör genomföras, ansvara för utredningsarbetet och tillkalla den expertis som utredningen kräver.
- Upprätthålla kompetens inom området och ta fram relevanta rutiner och checklistor.
- Skapa ett systematiskt arbetssätt för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen.

3 Om det händer

Följande gäller om du upplever dig utsatt för en kränkning eller upplever att någon kollega utsätts.

3.1 Säg ifrån

Markera på ett tydligt och konstruktivt sätt att du inte accepterar beteendet och kräv att kränkningarna upphör.

Enligt lagen måste den som trakasserar förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier. Det är därför viktigt att den som är trakasserad klargör för den som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet. I vissa situationer kan kränkningen vara så tydlig att inga påpekande krävs från den som känner sig trakasserad.

Om du inte vågar konfrontera personen, vänd dig till din chef eller någon annan du har förtroende för, till exempel överordnad chef, HR, arbetsmiljöombud eller din fackliga representant.

3.2 Informera din chef

Informera din chef om händelsen. Arbetsgivaren har skyldighet att agera snabbt och tar vid behov stöd av extern expertis.

Om din chef är den som utsätter dig för en kränkning kan du vända dig till överordnad chef eller någon annan du har förtroende för (enligt ovan). Du kan också göra en incidentrapportering. Vid grova överträdelser finns även möjlighet att använda sig av SRKs visselblåsfunktion. Information om hur du går tillväga finns på Rednet.

3.3 Konfidentialitet

Du ska känna dig trygg med att informationen som du lämnar hanteras konfidentiellt. Du kan förväntas medverka i uppföljande samtal och eventuell fortsatt utredning. Läs mer om rätten till att vara anonym nedan.

En medarbetare som anmält eller påtalat diskriminering eller trakasserier, medverkat i utredning eller avvisat trakasserier får aldrig utsättas för repressalier av arbetsgivaren på grund av detta.

3.4 Allvarliga överträdelser

Om du misstänker att en allvarlig överträdelse har skett av lagar, uppförandekoden eller andra regler har du möjlighet att påtala detta genom så kallad visselblåsning. Denna funktion kan även användas när du av något skäl inte kan eller vill använda normala informations- och rapporteringskanaler enligt ovan. I Svenska Röda Korsets Uppförandekod eller Riktlinje för klagomål kan du läsa mer om hur du gör en anmälan.

4 Åtgärder

4.1 Klargörande samtal

Det är SRKs skyldighet som arbetsgivare att utan dröjsmål ta reda på de närmare omständigheterna kring den uppgivna kränkningen. Ett första steg är därför att samtala med den som upplever sig utsatt. Lämpligen bör frågan även utredas genom samtal med den eller de som utpekats att utföra kränkningen. Detta ska ske med den diskretion som situationen kräver.

4.2 Stödsamtal

SRK utgår från individens hälsa och erbjuder stödsamtal och vid behov hälsovård via företagshälsovården. Även den som utpekats för att ha utsatt någon för kränkningar kan ha behov av stöd och erbjuds stödsamtal. Som medarbetare kan du alltid vända dig till Falck personalstöd för stödsamtal.

4.3 Handlingsalternativ

Beroende på vad det handlar om och hur allvarlig situationen är så kan olika typer av åtgärder vidtas. Med ledning av de klagande samtalen, situationens allvarlighetsgrad och med beaktande av de önskemål den som upplever sig som kränkt har om frågans fortsatta hantering, övervägs vilka åtgärder som kan bli aktuella. Några olika handlingsalternativ kan vara till exempel medling, konflikthantering, stödsamtal, arbetsmiljökartläggning eller fördjupad utredning.

4.4 Utredning

Vid trakasserier och sexuella trakasserier utreds alltid omständigheterna kring de uppgivna trakasserier (Diskrimineringslagen 2 Kap, § 3).

Vid kränkande särbehandling görs en utredning om kränkningen har lett till ohälsa eller riskerar att leda till allvarlig ohälsa. I dessa fall görs en utredning av orsakerna så att risker för ohälsa kan förebyggas i fortsättningen (AFS 2008:15, § 9).

Utredningens omfattning beror på omständigheterna i det enskilda fallet. HR ansvarar för utredningsarbetet och tillkallar den expertis som utredningen kräver.

4.5 Arbetsrättsliga åtgärder

Om situationen anses grov eller om kränkningarna inte upphör, trots åtgärder, kan arbetsrättsliga åtgärder vidtas mot den som kränker.

4.6 Förebygga och förhindra

När ovanstående aktiviteter är genomförda vidtas de åtgärder som krävs för att förebygga och förhindra liknande situationer i framtiden.

Diskrimineringslagen kräver också att arbetsgivaren arbetar på ett systematiskt arbets sätt med aktiva åtgärder för att förebygga och förhindra diskriminering och alla former av kränkningar.

5 Anonymitet

I frågor som rör alla former av diskriminering står arbetsgivarens utredningsskyldighet över anmälarens önskan att förbli anonym. Det betyder att SRK är skyldig att göra en utredning även om anmälaren önskar att vara anonym.

I fall som gäller kränkande särbehandling kan en utredning med eventuella påföljder för den eller de personer som utpekats för kränkande särbehandling inte inledas om den anställde som upplever sig vara utsatt önskar vara anonym. Som arbetsgivare tar vi alla anmälningar allvarligt och har en skyldighet att åtgärda situationen. Men i de fall en medarbetare som har utsatts för kränkande särbehandling önskar att vara anonym kan enbart generella förebyggande åtgärder vidtas.